

Milano, 30 maggio 2023

Alle Iscritte e Agli Iscritti UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO

ACCORDO SUL PVR, RICALCOLO COMPLESSITÀ FILIALI E GESTORI E ALTRI AGGIORNAMENTI

Raggiunto l'Accordo sul Premio Variabile di Risultato 2023

Abbiamo firmato oggi l'accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR) 2023 ([apri qui](#)) che segna un ulteriore passo importante sulla strada della **piena ripresa del confronto con l'Azienda**, per la **UILCA** da sempre azione imprescindibile nonché valore fondante della contrattazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo sin dalla sua nascita nel 2007.

L'accordo giunge immediatamente dopo la conclusione dell'intensa trattativa che ha portato, finalmente, la scorsa settimana, alla firma dell'intesa sull'organizzazione del lavoro, tassello decisivo per superare l'azione unilaterale messa in atto dall'Azienda a gennaio e restituire il giusto valore della contrattazione collettiva su temi quali lo smart working, la settimana corta e le flessibilità orarie.

L'accordo sul PVR dà ancora una volta dimostrazione di quanto buone relazioni sindacali e un approccio serio e costruttivo, fatto di proposte concrete, quali quelle portate al tavolo dalla **UILCA**, consentano di raggiungere risultati negoziali importanti, che definiscono tutele e valorizzano le colleghe e i colleghi del nostro Gruppo. Proprio con l'obiettivo di accrescere le tutele e la valorizzazione delle persone, **riteniamo fondamentale che il percorso, indicato dall'accordo odierno, prosegua nella direzione intrapresa di una sempre maggiore trasparenza nella costruzione del premio, dell'ampliamento della base contrattata** – mediante l'inserimento di una componente che di fatto assorbe il SET -, **e attraverso un incisivo contrasto alle pressioni commerciali.**

Tra le novità principali dell'Accordo PVR 2023 c'è il consistente aumento del bonus pool, ottenuto su nostra precisa richiesta, giustificata dagli ottimi risultati ottenuti dalla Banca e dalla necessità di dare il giusto riconoscimento all'apporto fornito da colleghe e colleghi del Gruppo.

Il **bonus pool destinato al PVR 2023**, che l'anno precedente era di 116 milioni, è per quest'anno di complessivi **155 milioni**, comprensivo, nel montante, anche del premio SET (Sistema Eccellenza Tutela) in aggiunta ai premi base e alla quota eccellenza, con il vantaggio di poter fruire, anche per questa quota, della tassazione più favorevole.

Quindi il bonus pool del PVR 2023 va a finanziare:

- la **quota del Premio Base** (95 milioni del bonus pool)
- la **quota A del Premio Eccellenza** (35 milioni del bonus pool), come previsto negli anni precedenti collegata alle performance di eccellenza, misurata sulla base della valutazione professionale e al superamento degli obiettivi della scorecard di riferimento per la Banca dei Territori.

- la **quota B del Premio Eccellenza** corrispondente al *vecchio SET* (25 milioni del bonus pool).

Il tutto secondo una logica di distribuzione che prevede l'incremento maggiore sul premio base, a partire dalla **figura base** che passerebbe **dagli 800 euro dell'anno precedente ai 1.020 euro di quest'anno**, regole di erogazione più trasparenti e comprensibili per quanto attiene la parte di eccellenza e momenti di verifica e confronto con la parte sindacale, successivamente all'accordo, sui meccanismi di erogazione del premio.

Nel caso in cui il *Risultato Corrente Lordo* di Gruppo sia superiore al budget sino a un massimo del 20%, parte del bonus pool (125 milioni di euro) viene maggiorata in modo progressivo fino al 30%, ripartito per il 60% sul Premio Base e per il restante 40% sulla quota A dell'Eccellenza. Anche in questo caso abbiamo negoziato con l'Azienda il punto di equilibrio tra il rispetto dei principi di inclusione e coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo e quello della valorizzazione e riconoscimento del merito.

Altro miglioramento apportato, oltre all'aumento del bonus pool complessivo e all'incremento proporzionale del premio base per tutte le figure/seniority, è l'**incremento della quota aggiuntiva prevista per le RAL più basse**, che passa dai 120 euro dell'anno scorso ai 150 di quest'anno per le RAL inferiori o pari a 35.000 euro e da 75 a 100 euro per le RAL comprese tra 35.001 e 37.000 euro (come lo scorso anno, anche per i part time si fa riferimento alla RAL effettiva).

Per il territorio commerciale Retail ed Exclusive quest'anno è confermato, a seguito della sperimentazione introdotta nel 2022, un monte bonus pool aggiuntivo per il premio di eccellenza finanziato da una quota parte del risultato realizzato in termini di ricavi commissionali da assegnare in base al raggiungimento del valore del budget previsto per ciascun territorio commerciale sulle stesse commissioni realizzate entro la fine dell'anno 2023.

Medesimo **meccanismo di partecipazione alle commissioni incamerate dall'Azienda** è stato introdotto, ed è questa una novità, **per la quota B di eccellenza**. Quindi nel caso in cui il risultato delle Commissioni del comparto Tutela Danni riferibili alla Divisione Banca dei Territori raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget, l'importo quota B del premio Eccellenza *SET* (bonus pool di 25 milioni) viene maggiorato di un importo pari al 35% per ogni euro in più di Commissioni generate oltre il 90% del valore di budget.

Abbiamo richiesto alla Banca un preciso impegno, in particolare la **UILCA**, da parte della Banca a garantire una **consulenza rispettosa** dei principi previsti dalle normative di legge e di contratto, per cui ci faremo parte attiva nel verificare gli impatti del meccanismo commissionale e del premio Eccellenza in generale, in **tema di pressioni commerciali e di clima aziendale**.

Abbiamo, in tale ottica, definito, con **apposito verbale** ([apri qui](#)), un percorso di confronto sulla materia delle politiche commerciali e clima aziendale, confermando l'impegno a valorizzare l'esperienza maturata nell'ambito della Commissione Politiche Commerciali e Clima Aziendale, con la concreta possibilità non solo di segnalare alla casella IOSEGNALO comportamenti non conformi alle raccomandazioni e dichiarazione delle parti inserite in accordo, ma anche di ricevere ed analizzare le azioni intraprese per correggere i comportamenti segnalati.

In tema di Formazione, stante i meccanismi di esigibilità dell'obbligo di formazione a cui è sottoposta l'Azienda previste da disposizioni normative e regolamentari, l'Accordo PVR 2023 stabilisce anche quest'anno che il **premio di Eccellenza sia subordinato alla fruizione nell'anno 2023 della formazione obbligatoria assegnata**. In relazione a questa previsione, su nostra richiesta, l'Accordo tutela il Personale al quale, in caso di periodi di assenze continuative di almeno il 50%, l'Azienda riconoscerà un ulteriore termine per la fruizione utile a questo fine. Rimane l'intesa con la Banca di contenere il più possibile gli effetti negativi del vincolo della fruizione della formazione, riducendo a quanto strettamente necessario i corsi obbligatori (e aumentando i corsi raccomandati) e il periodo concesso per la fruizione del corso sarà aumentato. Su nostra richiesta, l'Accordo prevede che l'Azienda si impegni affinché sia garantita un'effettiva ed **efficace fruizione di tale formazione a tutto il Personale, in modalità flessibile e protetta**.

È stato inoltre inserito un correttivo per chi fruisce della formazione in ritardo rispetto alla scadenza definita dei corsi: in tal caso l'eventuale quota di eccellenza sarà riconosciuta, ma con una decurtazione del 30%.

Chiarimenti sugli effetti di provvedimenti disciplinari sul PVR e Lecoip

Su precisa richiesta della **UILCA**, l'Azienda ha chiarito che in conseguenza dell'irrogazione di un provvedimento disciplinare, intervenuta successivamente alla liquidazione del controvalore netto del LECOIP Certificate riferito al periodo 2018 -2021 nonché del Premio riconducibile all'anno in cui si è verificato l'evento posto alla base del suddetto provvedimento, i relativi importi saranno trattenuti dallo stipendio con il cedolino del corrente mese fino a concorrenza del PVR – Sistemi Incentivanti 2022.

Ricalcolo complessità Filiali e Gestori

Nel corso dell'incontro odierno l'Azienda ci ha presentato i dati sulle complessità delle filiali e dei gestori sulla scorta del ricalcolo annuo del 2023 che impatta sui percorsi di sviluppo professionale della Banca dei Territori di cui al Contratto di secondo livello di Gruppo.

Partendo dalla platea di 3.270 filiali, in base al ricalcolo annuo, nella seconda metà di giugno i Direttori/Coordinatori potranno consultare il nuovo calcolo della complessità (indicativamente intorno al 20 giugno) nella apposita sezione Intesap, successivamente tale valore verrà riportato e sempre consultabile su #People.

La clausola di salvaguardia dei *5 punti soglia* che abbiamo previsto nell'accordo sui ruoli e percorsi professionali del vigente Contratto di secondo livello è applicabile sull'80% delle filiali in diminuzione di complessità.

Abbiamo poi analizzato la platea interessata dal ricalcolo annuo costituita da Gestore Privati, Gestore Enti, Gestore Terzo Settore, Gestore Digitale Remoto, Gestore Agribusiness al 15 maggio 2023 e almeno 6 mesi di ruolo nel 2022. Nella seconda metà di giugno (indicativamente il 20 giugno) i gestori potranno consultare il nuovo ricalcolo nella apposita sezione di Intesap che successivamente migrerà su # People. In un momento successivo i gestori riceveranno via mail i punteggi dei singoli indicatori con effetti economici sul cedolino di giugno.

Con riferimento alle Filiali Digitali il ricalcolo annuo 2022 coinvolge tutte le persone che ricoprono il ruolo di Direttore Filiale Digitale, Coordinatore Commerciale Digitale e Gestore Digitale in platea al 30 giugno 2022 con applicazione a partire da gennaio 2022. Gli indicatori sono stati valorizzati alla data del 30 giugno 2022, recependo quindi tutte le variazioni della clientela di riferimento effettuate nei primi 6 mesi dell'anno.

Anche in questo caso nella seconda metà di giugno (indicativamente il 20 giugno) le colleghe e i colleghi potranno consultare il nuovo ricalcolo nella apposita sezione di Intesap che successivamente migrerà su #People. Riceveranno via mail i punteggi dei singoli indicatori e gli effetti economici saranno visibili sul cedolino di giugno 2023.

Interventi immobiliari sulle piazze di Torino, Bergamo e Jesi

L'azienda ci ha comunicato che nella seconda metà 2023 verranno attuati alcuni interventi immobiliari relativi alle sedi centrali e di Governance in ottica del Next Way of Working.

Sulla piazza di Torino, la struttura di Piazza San Carlo sarà destinata interamente ed esclusivamente a Fideuram e quindi tutte le altre strutture diverse da Fideuram che oggi operano in Piazza San Carlo verranno allocate prevalentemente sul nuovo Centro Direzionale, in linea di massima dopo l'estate.

Relativamente alla Piazza di Bergamo verranno utilizzati prevalentemente gli stabili di Via Vittorio Veneto 9, via Fratelli Calvi 9 e via Camozzi 27 e conseguentemente tali stabili accoglieranno le/i dipendenti proveniente dalle altre strutture di Bergamo, sempre indicativamente dopo l'estate. Tempistiche analoghe anche per la piazza di Jesi dove lo stabile prevalente sarà quello di via Don Battistoni 4, con un moving di tutte le risorse che attualmente lavorano in via Ghisleni.

La Segreteria **UILca** Gruppo Intesa Sanpaolo